

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING RUMAH KOPI MODERN DI MANADO*THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE AND INNOVATION ON THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF MODERN COFFEE HOUSES IN MANADO***Marcella Stevani Rugian¹****Bernhard Tewal²****Rita N. Taroreh³**

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[marcellastevani31@gmail.com¹](mailto:marcellastevani31@gmail.com)[bernhardtewal@unsrat.ac.id²](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)[rita.taroreh@unsrat.ac.id³](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

Abstrak : Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi SDM dan Inovasi secara simultan dan secara parsial terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado, (2) secara parsial Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado, (3) secara simultan Kompetensi SDM dan Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. Perusahaan harus mengembangkan Kompetensi SDM yang ada untuk meningkatkan Keunggulan Bersaing. Kompetensi SDM yang perlu ditingkatkan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Perusahaan juga harus merekrut karyawan yang mampu berinovasi dalam bekerja.

Kata kunci: *kompetensi sumber daya manusia, inovasi, keunggulan bersaing*

Abstract: *Human Resources (HR) are productive individuals who work as activators of an organization, both within institutions public or companies. Human Resource this is of assets orgaanitation so that they must be trained and developed. Quality Human Resources is a very important thing and must be had in an effort to achieve organizational or company goals. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of HR Competency and Innovation simultaneously and partially on the Competitive Advantages of Modern Coffee Houses in Manado. This type of research is a type of associative research with data collection using research questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: (1) partially HR Competence had a significant effect on Competing Advantages of Modern Coffee Houses in Manado, (2) partially Innovation had a significant positive effect on Competitive Advantages of Modern Coffee Houses in Manado, (3) simultaneously HR Competence and Innovation significant positive effect on the Competitive Advantage of Modern Coffee Houses in Manado. Companies must develop existing HR Competencies to improve Competitive Advantage. HR competencies that need to be improved include knowledge, skills and work attitudes. The company must also recruit able to innovate at work.*

Keywords: *human resources competency, innovation, competitive advantage*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Kopi merupakan salah satu komoditas andalan dalam sektor perkebunan Indonesia. Peran komoditas kopi bagi perekonomian Indonesia, baik sebagai sumber pendapatan bagi petani kopi, sumber devisa, penghasil bahan baku industri, maupun penyedia lapangan kerja melalui kegiatan pengolahan, pemasaran, dan perdagangan (ekspor dan impor). Tren pertumbuhan ekspor kopi Indonesia diprediksi akan terus berlanjut di 2018. Pertumbuhan industri kopi dalam negeri di 2018 diperkirakan sebesar 7,5 persen. Angka tersebut tidak jauh berbeda dengan pertumbuhan di 2017 yang berkisar antara 7 persen-8 persen. Pada tahun 2018, industri pengolahan kopi masih akan tumbuh diantaranya didorong peningkatan konsumsi dalam negeri. produksi kopi Indonesia di 2017 sebesar 650 ribu ton, yang terdiri dari jenis robusta sekitar 75 persen dan arabika sebanyak 25 persen. Industri di dalam negeri paling banyak menyerap kopi dengan jenis robusta, yang 65 persennya berasal dari wilayah Sumatera seperti Lampung, Sumatera Selatan, Bengkulu dan Jambi. Produksi kopi sekitar 650 ribu ton, sekitar sepertiganya untuk kebutuhan di dalam negeri. Menurut Rochim, sebagian besar kopi yang dihasilkan di dalam negeri memang diperuntukkan untuk kebutuhan ekspor. Kopi olahan tersebut telah memiliki pasar di sejumlah negara seperti Filipina, Malaysia, Iran, Uni Emirat Arab dan Singapura (ditjenbun.pertanian.go.id, 2018). Berikut ini adalah data penjualan kopi di Manado:

Tabel 1 Produksi Kopi di Manado

Keterangan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Produksi Kopi	35.010	29.236	33.116	25.118	26.167

Sumber: Statistik Indonesia, 2018

Tingginya angka konsumsi kopi masyarakat Indonesia menyebabkan muncul dan berkembangnya rumah kopi modern yang menyediakan kopi olahan asli dalam negeri. Peningkatan permintaan terhadap minuman kopi dan tren minum kopi di kalangan masyarakat yang semakin berkembang membuat semakin banyak pengusaha yang mencoba masuk ke dalam bisnis rumah kopi modern. Kedai kopi merupakan sebuah tempat bagi orang-orang yang ingin menikmati aneka minuman kopi dengan konsep yang sedikit lebih modern dan profesional. Keprofesionalan tersebut dapat terlihat dari cara kerja dan proses pembuatan, cara penyajian, tempat dan suasana usahanya, serta menu kopi yang lebih beragam. Untuk memulai usaha kedai kopi ada dua jalan yang bisa dipilih, yaitu membuka usaha secara mandiri dengan kreatifitas sendiri atau menjalin kerjasama lewat kemitraan waralaba (franchise). Di Indonesia, ada beberapa franchise minuman kopi, misalnya Camp, Coffee Toffee, Javapuccino, Starbucks Coffee dan lain sebagainya. Peralatan utama yang diperlukan antara lain mesin pembuat kopi (*coffee machine*) dengan harga 2 jutaan, 5 jutaan, 15 jutaan, dan sebagainya sesuai dengan kualitas dan kapasitasnya. Pilihlah sesuai dengan kebutuhan dan modal anda. Selain itu disiapkan juga berbagai bentuk cangkir dan mug, alat pemanas air, dan blender untuk es kopi. Beberapa toko online, terdapat penawaran paket usaha kedai kopi dengan paket harga sekitar tujuh-sepuluh jutaan rupiah yang sudah termasuk mesin kopi, puluhan cangkir, dan berbagai bahan kopi. Rumah Kopi modern memiliki banyak varian menu antara lain Espresso, Machiato, Caffe Latte, Cappuccino, Marachino, kopi tubruk, kopi instan, kopi moka, Melya (kopi dengan madu), ice cappuccino dan kopitem merupakan beberapa varian menu kopi.

Keunggulan bersaing adalah tentang bagaimana suatu perusahaan benar-benar dapat menerapkan strategi generik kedalam prakteknya. Keunggulan bersaing adalah merupakan suatu kesatuan yang kuat antara keunggulan

perusahaan dan efektifitas organisasi dalam mengadaptasi perubahan lingkungan. Keunggulan bersaing merupakan penjabaran kenyataan dari manajemen yang merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengembangkan serta meletakkan keunggulan yang nyata. Segala sumber daya perusahaan yang mendukung keunggulan bersaing menjadi dasar untuk penetapan strategi yang akan diterapkan dalam manajemen perusahaan. Ada banyak faktor yang menentukan keunggulan bersaing perusahaan, diantaranya kompetensi sumber daya manusia dan inovasi. Dalam menghadapi persaingan yang ketat ini perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi bersaing yang tepat dalam menghadapi perubahan situasi pasar. Perlunya evaluasi strategi sebagai koreksi apakah strategi yang sudah diterapkan sudah mencapai dalam taraf keunggulan bersaing. Identifikasi kelemahan dan kekuatan sebuah organisasi pada dasarnya adalah mencoba menggali suatu keunggulan bersaing dari organisasi tersebut, proses identifikasi akan menampilkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk memanfaatkan kelemahan pesaing.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk orang yang melaksanakannya secara efisien. Oleh karena itu, orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan yang berkompeten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis. Kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM didalam sebuah organisasi, baik yang bergerak dibidang profit maupun non profit mempunyai kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan patokan dalam perekrutan karyawan untuk pengisian jabatan dan pengembangan mereka di masa yang akan datang. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi untuk mengeliminir terjadinya konflik antara perusahaan dan pegawai, sebab di dalam filosofi manajemen modern, pegawai adalah manusia yang memiliki kebutuhan, harapan yang perlu didengar seiring dengan potensi dan kompetensi yang dapat dikembangkan untuk mencapai target kinerja perusahaan. Inovasi merupakan suatu proses pembaharuan dari berbagai sumber daya, sehingga sumber daya tersebut bisa memiliki manfaat yang lebih bagi manusia. Saat ini inovasi dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, karena dengan menggunakan teknologi dapat mempermudah melakukan produksi berbagai produk yang baru. Inovasi sangat berkaitan dengan pembaharuan kebudayaan khususnya pada bidang penggunaan teknologi dan pada perekonomian. Proses inovasi juga berkaitan erat dengan penemuan-penemuan baru baik itu dalam teknologi yang berupa discovery. Untuk menjadi perusahaan yang kompetitif maka diperlukan inovasi yang mampu meningkatkan kinerja semua pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut. Inovasi di dalam dunia kerja tidak hanya melulu berasal dari internal perusahaan saja. Faktor eksternal tidak bisa dipungkiri ikut memengaruhi tumbuhnya inovasi di dalam sebuah perusahaan. Inovasi di dalam sebuah perusahaan tersebut tentu tidak bisa timbul begitu saja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh Kompetensi SDM dan Inovasi secara simultan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado.
2. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado.
3. Pengaruh Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Simamora, 2006:4). Menurut Dessler (2009:2), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2001:4).

Kompetensi SDM

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau sering dipertukarkan (*interchangeable*) dengan terminologi lain seperti kemampuan, kualitas, atau lainnya. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap “kompetensi” terletak pada terminologi itu yang merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Suatu atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlakukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Martini (2018) yaitu : 1)Pengetahuan akan ilmu, 2)Pengetahuan akan pekerjaan, 3)Keterampilan autodidak, 4)Kemampuan berdasarkan pembelajaran, 5)Sikap.

Inovasi

Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami. Sutarno (2012:132) mengemukakan inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Indikator Inovasi menurut Tewal (2010) yaitu : 1)Jumlah produk/jasa baru, 2)Perputaran penjualan produk/jasa baru, 3)Pengenalan system-sistem baru, 4)Adaptasi produk/jasa baru, 5)Adaptasi system baru, 6)Anggaran pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan.

Keunggulan Bersaing

Kotler (2001:95) mengatakan bahwa keunggulan bersaing adalah keunggulan atas pesaing yang didapat dengan menyampaikan nilai pelanggan yang lebih besar, melalui harga yang lebih murah atau dengan menyediakan lebih banyak manfaat yang sesuai dengan penetapan harga yang lebih tinggi. Tujuan pengembangan strategi dan taktik adalah agar perusahaan mampu bersaing dalam setiap keadaan, terutama pada saat kondisi ekonomi dan politik yang kurang menguntungkan. Untuk perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing dan mungkin perusahaan dapat mengungguli mereka secara konsisten dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Vokic dan Vidovic, 2007). Indikator keunggulan bersaing didalam Vokic dan Vidovic (2007) yaitu : 1)Kualitas evaluasi departemen SDM, 2)Biaya departemen SDM per karyawan SDM, 3)Persentase karyawan di departemen SDM dalam jumlah total karyawan, 4)Upah bersih bulanan tertinggi Rata-rata upah bersih bulanan, 5)Biaya kompensasi kotor per karyawan. Biaya manfaat kotor per karyawan, 6)Persentase karyawan yang memiliki bagian variabel dari upah / gaji mereka, 7)Biaya pelatihan & pengembangan per karyawan Persentase karyawan yang berpendidikan tambahan, 8)Jam pelatihan & pengembangan per karyawan perusahaan Jam pelatihan & pengembangan per Karyawan yang berpendidikan tambahan, 9)Persentase karyawan yang ada dalam program manajemen karir, 10)Frekuensi penilaian kinerja, 11)Tingkat absensi total Rata-rata usia karyawan, 12)Tingkat pendidikan rata-rata di perusahaan ,13)Panjang layanan di perusahaan.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

Kompetensi SDM dan Keunggulan Bersaing

Salah satu kunci untuk mencapai keunggulan bersaing adalah perusahaan harus memiliki karyawan yang punya kompetensi sehingga mampu melakukan kerja dengan baik dan profesional. Oleh karena itu, proses perekrutan dan pengembangan tenaga kerjanya harus dilakukan dengan benar. Penelitian Ramdani (2017) pada Industri Logam di Kabupaten Tegal menemukan bahwa orientasi kewirausahaan, kompetensi SDM, inovasi, dan kapabilitas sumber daya supplier memengaruhi keunggulan bersaing, baik secara parsial maupun simultan.

Selanjutnya, Cheng (2011) mengatakan keunggulan kompetitif tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga sumber internal. Sumber internal keunggulan kompetitif perusahaan telah dianggap sebagai faktor penting untuk sukses seperti sumber daya, kemampuan dan kompetensi inti organisasi. Menurut Azmy

(2015), pengembangan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan proses transfer pengetahuan antar anggota organisasi.

Inovasi dan Keunggulan Bersaing

Perusahaan yang ingin memperoleh dan mempertahankan keunggulan bersaingnya perlu untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan. Individu yang merupakan pemegang pengetahuan merupakan alat untuk menghasilkan inovasi. Berkat kreativitas pribadi mereka, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka, sangat mungkin untuk menghasilkan ide-ide inovatif baru yang akan membantu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hasil inovasi dalam perusahaan dapat berupa produk/jasa baru, cara kerja/metode baru atau lainnya.

Dalam penelitian Hana (2013) pada organisasi di Republik Ceko menyimpulkan pentingnya untuk berinovasi dan mendukung budaya inovasi. Pengetahuan juga sangat penting dalam proses inovasi karena itu tidak hanya mewakili masukan penting, tetapi juga output dari proses transformasi.

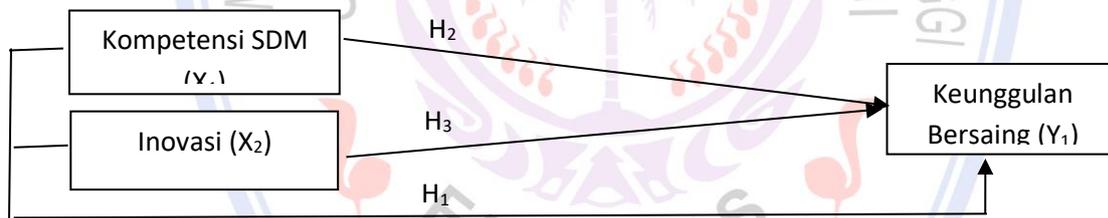
Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Kompetensi SDM dan Inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado.
2. Diduga Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado
3. Diduga Inovasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado

Kerangka Penelitian

Dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat variabel yaitu variabel keputusan pembelian Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Teortik, 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah Starbucks, Maxx Coffee Lippo dan PT Excelso Multirasa. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Kopi Modern Di Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada 3 buah Rumah Kopi Modern di Manado yaitu Starbucks, Maxx Coffee Lippo dan PT Excelso Multirasa. Sampel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2 Sampel Penelitian

Rumah Kopi	Jumlah
Starbucks	33
Maxx Coffee Lippo	34
PT Excelso Multirasa	33
Total	100

Sumber: Data Kuisisioner, 2019

Metode Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimai la keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2013). Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Keunggulan Bersaing
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi X ₁ dan X ₂
X ₁	=	Kompetensi SDM
X ₂	=	Inovasi
e	=	Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kompetensi SDM (X ₁)	0,692
Inovasi (X ₂)	0,701
Keunggulan Bersaing (Y)	0,672

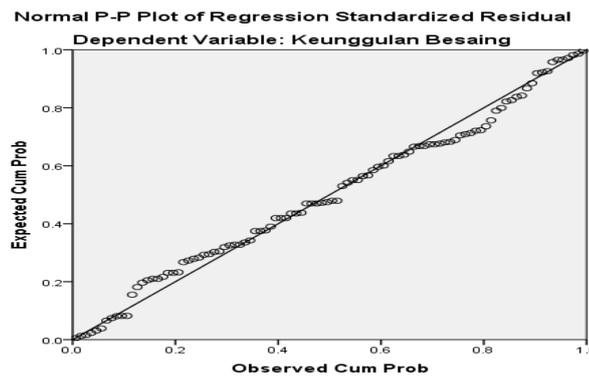
Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Tabel 3 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

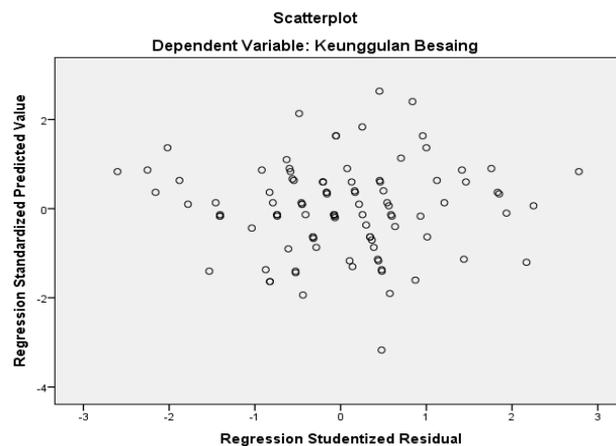


Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot
 Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Mutikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

Tabel 4 Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi SDM	.968	1.033
Inovasi	.968	1.033

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis Penelitian Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Data Tabel 5 menunjukkan hasil analisis didapatkan nilai Uji-F sebesar 1.489 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X_1) dan Inovasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing (Y). Dengan demikian hipotesa 1 yang menyatakan kompetensi SDM dan Inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing Rumah Kopi Modern di Manado dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji-F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.263	2	13.632	1.489	.000 ^b
Residual	887.737	97	9.152		
Total	915.000	99			

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Hasil olahan data dengan Teknik Analisa Regresi Linear Berganda tampak dalam tabel dibawah untuk uji hipotesis parsial.

Tabel 6 Koefisien Regresi, Uji-t dan Nilai Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.608	5.233		9.671	.000
1 Kompetensi SDM	.140	.195	.073	.721	.003
Inovasi	.263	.157	.170	1.671	.001

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Berdasarkan data tabel 6, dapatlah dibentuk Persamaan Regresinya sebagai berikut: $Y = 50,608 + 0,140 X_1 + 0,263 X_2$ Interpretasi hasil:

1. Nilai konstanta sebesar 50,608 menggambarkan bahwa jika variabel Kompetensi SDM (X_1) dan Inovasi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Keunggulan Bersaing (Y) sebesar 50,608 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi SDM (X_1) sebesar 0.140 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel Keunggulan Bersaing (Y), artinya bahwa jika variabel Kompetensi SDM bertambah 1 satuan, maka Keunggulan Bersaing juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.140 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Selanjutnya, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 0,721 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,003 \leq 0,05$ mengindikasikan Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. Dengan demikian hipotesa 2 yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing Rumah Kopi Modern di Manado dapat diterima atau terbukti.
3. Nilai koefisien regresi variabel Inovasi (X_2) sebesar 0,263 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel Keunggulan Bersaing (Y), artinya bahwa jika variabel Kompetensi SDM bertambah 1 satuan, maka Keunggulan Bersaing juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.263 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Selanjutnya, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 1,671 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 \leq 0,05$ mengindikasikan Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. Dengan demikian hipotesa 3 yang menyatakan inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing Rumah Kopi Modern di Manado dapat diterima atau terbukti.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.819	3.02522

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) adalah sebesar 0.914 artinya kedua variabel bebas (Kompetensi SDM dan Inovasi) mempunyai hubungan kuat dengan Keunggulan Bersaing. Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Nilai Koefisien Determinasi adalah $(0,914)^2 = 0,835$ atau 83,5% Artinya Kompetensi SDM (X₁) dan Inovasi (X₂) dapat menjelaskan variasi (Naik/Turun) Keunggulan Bersaing adalah sebesar 83,5% dan sisanya sebesar 16,5% di diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Bersaing**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi SDM dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. Rumah kopi modern di Manado mengakui keunggulan bersaing mereka terletak pada peran departemen sumber daya manusia dalam melakukan tugasnya secara baik. Tugas departemen sumber daya manusia tersebut antara lain melakukan evaluasi yang berkualitas, pemberian gaji dan kompensasi yang memadai, pengembangan dan pelatihan dan manajemen karir bagi karyawannya. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimaksimalkan peran mereka guna mencapai keunggulan bersaing.

Pengaruh Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap keunggulan bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. Rumah kopi modern di Manado dalam mencapai keunggulan bersaing, mereka terus melakukan inovasi teknologi, inovasi SDM/administrasi dan inovasi strategi. Perusahaan-perusahaan ini terus menciptakan produk minuman kopi dengan bermacam rasa, memperbaiki system pelayanan agar cepat dan menyediakan anggaran penelitian dan pengembangan. Selain itu, para pegawainya dituntut untuk cepat beradaptasi dengan produk baru dan system baru yang dikembangkan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado
2. Secara parsial Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado
3. Secara simultan Kompetensi SDM dan Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus mengembangkan Kompetensi SDM yang ada untuk meningkatkan Keunggulan Bersaing. Kompetensi SDM yang perlu ditingkatkan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.
2. Perusahaan juga harus merekrut karyawan yang berkompeten berkaitan dengan rumah kopi.
3. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk terus berinovasi agar Keunggulan Bersaing dapat meningkat. Inovasi dalam perusahaan dapat berupa pengembangan menu produk kopi yang baru dan sstem pelayanan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy. 2015. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional Di Universitas Tanri Abeng. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/332>. Diakses Tanggal 3 Oktober 2018.
- Cheng. 2011. *Types of Competitive Advantage and Analysis. International Journal of Business and Management*.
www.ccsenet.org/ijbm. Diakses Tanggal 3 Oktober 2018.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua. PT Indeks: Jakarta.
- Hana. 2013. *Competitive Advantage Achievement through Innovation and Knowledge. CJ Journal*.
<http://www.cjournal.cz/files/127.pdf>. Diakses Tanggal 30 Oktober 2018.
- Handoko, H, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia: Jakarta
- Kotler, P. 2001. *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol*. PT. Prehallindo: Jakarta
- Martini. 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-of-Competency-on-Employee-Performance-Martini-Rahyuda/cdb2c3d53fa674b0fe116c2bd5d2db4efa33d334>. Diakses Tanggal 30 Oktober 2018
- Ramdani. 2017. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Kompetensi SDM, Inovasi, Dan Kapabilitas Sumber Daya Supplier Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal UNDIP*.
http://eprints.undip.ac.id/55830/1/10_RAMDANI.pdf. Diakses Tanggal 30 Oktober 2018.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN: Yogyakarta
- Statistik Indonesia. 2018. www.bps.go.id
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.cv: Bandung
- Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Tewel, B. 2010. Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No. 2. Hal.464-470.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/345>. Diakses Tanggal 30 Oktober 2018
- Vokic dan Vidovic 2007. *HRM as a significant factor for achieving competitiveness through people – The case of Croatia. Research Gate Journal*.
https://www.researchgate.net/publication/5148003_HRM_as_a_Significant_Factor_for_Achieving_Competitiveness_through_People_The_Croatian_Case. Diakses Tanggal 22 Oktober 2018.